

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN  
ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**RENNA VIONITHA**  
**11571201964**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN  
ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH :**

**RENNA VIONITHA**  
**11571201964**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RENNA VIONITHA  
 NIM : 11571201964  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT  
 IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU

Disetujui Oleh:

**PEMBIMBING**

**DR. MAHENDRA ROMUS, SP, M. Ec**  
 NIP. 197111 19200501 1 004

**DEKAN**



**DR. DRS. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM**  
 NIP.19620512 198903 1 003

**KETUA PROGRAM STUDI**

**AINUN MARDIAH, SE, MM**  
 NIP. 19781203 200604 2 001

**UIN SUSKA RIAU**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RENNA VIONITHA  
 NIM : 11571201964  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT  
 IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU  
 TANGGAL UJIAN : 12 NOVEMBER 2019

**PANITIA PENGUJI**  
**KETUA**

Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**ANGGOTA****PENGUJI I**

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si  
 NIP. 19751106 200710 2 003

**PENGUJI II**

SEHANI, SE, MM  
 NIP.19741211 200710 2 004



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU**

**RENNA VIONITHA  
11571201964**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian mengambil lokasi di RSIA.Eria Bunda jalan.KH.Ahmad Dahlan No.163, Kp.Tengah Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Populasi dalam penelitian berjumlah 73 orang perawat maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi dengan menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif sementara beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. Sementara Adjust R Square sebesar 70,7% menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru sementara sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru**” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Yanuar Dan Ibunda Nurhayani yang saya cintai yang telah berkorban dan bersusah payah untuk memenuhi kebutuhan ananda selama menjalani pendidikan, sehingga ananda dapat menyelesaikan perkuliahan di Uin Suska Riau Pekanbaru.  
Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, MM sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.  
Bapak Dr. Drs. H. Muh, Said HM, M. Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.  
Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Lusiawati, SE, MBA selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Henny Indrayani, SE, M.Si selaku Dosen Konsultasi proposal penulis.

Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec selaku Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

8. Dosen ketua penguji, Penguji I dan II, serta Notulen
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis dalam masa perkuliahan.
10. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
11. Pimpinan serta staf dan seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau yang telah memberikan informasi dan data kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
12. Teman-teman terbaik yang tidak berhenti memotivasi, Menasehati, selalu sabar mendengarkan keluhan-kesah, dan terus mensupport saya: Rain,sinta,iis,resta,ratih,arlin,fika





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Teman seperjuangan yang telah memberi semangat dari Manajemen Lokal E, Manajemen SDM Lokal B, beserta anggota KKN Desa Kenantan Tapung.

14. Terakhir, semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, baik secara moril maupun materil yang tidak bisa disebutkan satu-persatu

Semoga dibalas kebaikan nya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

***Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh***

**Pekanbaru, November 2019**

**Penulis**

**Renna Vionitha**  
**11571201964**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1.4 Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Kinerja .....	15
2.3 Kepuasan Kerja .....	21
2.4 Beban Kerja .....	26
2.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.6 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ....	31
2.7 Penelitian Terdahulu .....	32
2.8 Konsep Operasional Variabel .....	34
2.9 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	35
2.10 Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	38
3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	38
3.3 Populasi Dan Sampel .....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.5 Teknik Analisa Data .....	41
3.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.7 Uji Hipotesis .....	43



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1	Sejarah Singkat Objek Penelitian .....	46
4.2	Visi dan Misi.....	47
4.3	Struktur Organisasi RSIA Eria Bunda Pekanbaru .....	48
4.4	Tugas Pokok Dan Fungsi .....	49

**BAB V**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1	Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.....	50
5.2	Deskripsi Variabel .....	52
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	58
5.4	Uji Normalitas Data .....	60
5.5	Uji Asumsi Klasik .....	61
5.6	Analisis Data Penelitian.....	64
5.7	Pembahasan .....	68

**BAB VI**

**PENUTUP**

6.1	Kesimpulan .....	71
6.2	Saran .....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 :	Data Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2017 – 2018 .....	4
Tabel 1.2:	Data Turn Over Perawat RSIA.Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2014-2018.....	6
Tabel 1.3 :	Jumlah Perawat dan Kapasitas Tempat Tidur Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pada Ruang Inap 2019 .....	7
Tabel 2.1:	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 2.2:	Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	34
Tabel 5.1 :	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 5.2 :	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 5.3 :	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 5.4 :	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 5.5 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja .....	52
Tabel 5.6 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja.....	55
Tabel 5.7 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja.....	56
Tabel 5.8 :	Uji Validitas .....	58
Tabel 5.9 :	Uji Reliabilitas .....	59
Tabel 5.10 :	Uji Multikolinieritas .....	62
Tabel 5.12 :	Analisis Regresi Berganda.....	64
Tabel 5.13 :	Uji T Hitung.....	66
Tabel 5.14 :	Uji F Hitung .....	67
Tabel 5.15 :	Koefisien Determinasi .....	68

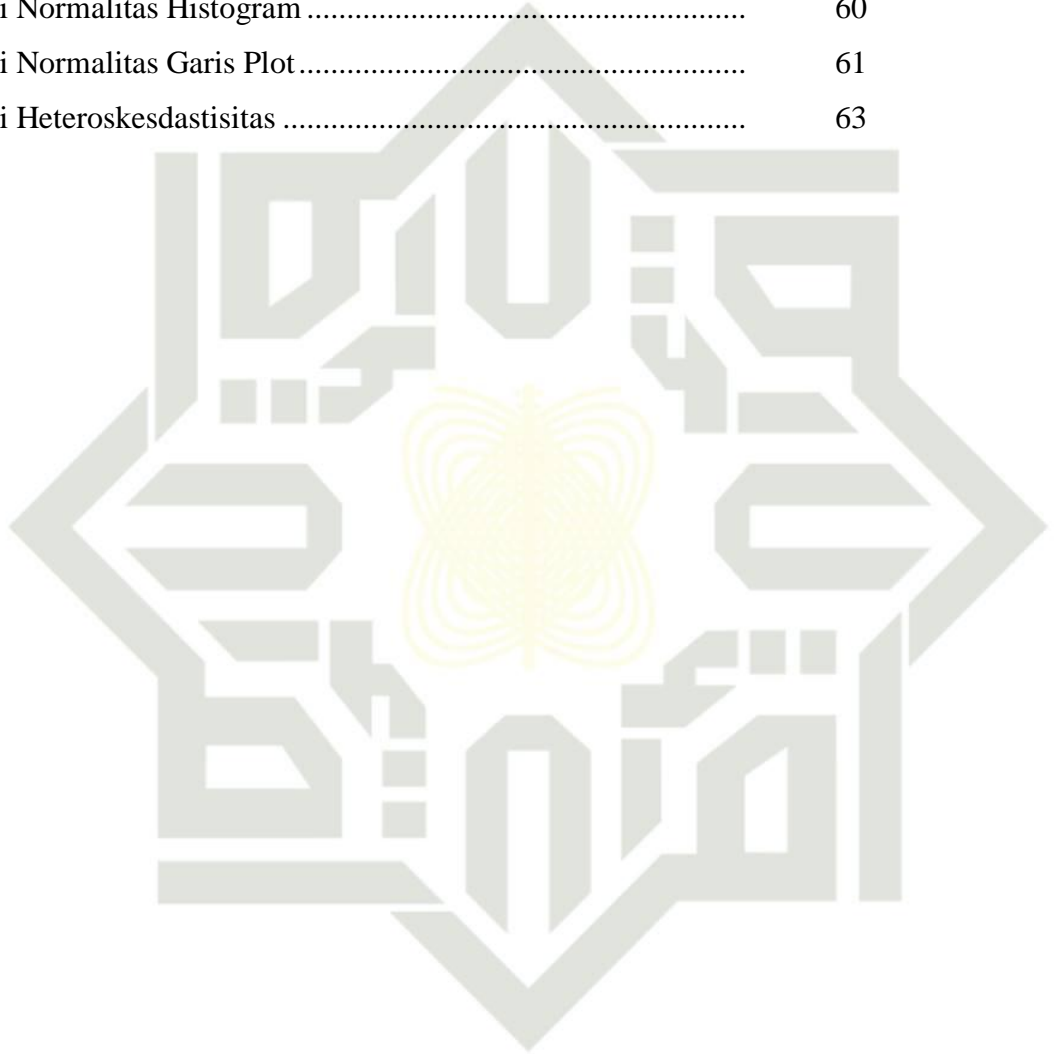


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	48
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	60
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	61
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	63



UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Pada zaman era globalisasi saat ini kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan begitu seiring berkembangnya zaman saat ini semakin bagus kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan maka akan semakin tercapainya produktivitas perusahaan tersebut.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka



Kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Kinerja karyawan mengalami pasang surut dan mengalami penurunan disebabkan beberapa faktor yaitu seperti stres kerja, semangat kerja, sikap kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi, dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut penelitian Febri Furqon artadi (2015) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, usaha karyawan, standar profesional karyawan, kemampuan karyawan, dan ketepatan pengaruh terhadap karyawan. Dari penjelasan diatas, maka beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Positif negatif nya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Rumah Sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Disinilah peran rumah sakit dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri. Semakin banyaknya rumah sakit yang ada mendorong rumah sakit untuk bersaing dengan rumah sakit lain dalam memberikan pelayanan yang sebaikbaiknya demi kepuasan konsumen. Sehingga

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendorong kepercayaan konsumen atau pasien untuk melakukan jasa perawatan atau pengobatan di rumah sakit. Semakin baik pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja sumber daya manusianya terutama bagian keperawatan yang bersentuhan secara langsung dengan pasien. Rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat khususnya untuk anak-anak dan ibu bersalin.

Sejalan dengan uraian di atas Rumah sakit Eria Bunda yang memiliki perawat kurang lebih sebanyak 73 perawat dan RSIA.Eria Bunda mempunyai spesifikasi kebidanan, penyakit kandungan dan kesehatan anak serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan medis lainnya ini harus melakukan evaluasi kinerja perawat agar ketrampilan, sikap ketepatan dan kecepatan dalam bertindak merawat pasien dapat terus ditingkatkan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas Rumah Sakit.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari prasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan merasa lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185).

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang diatas standar Ketiga, beban kerja yang dibawah standar. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Menurut Hauck et al (2008) dan Cox Fuenzalina et al (2006), penambahan dan pengurangan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

**Tabel 1.1 : Data Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2017 – 2018**

Tahun	Indikator	Kriteria						Jumlah
		Sangat baik/ Perawat	%	Baik/ Perawat	%	Cukup/ Perawat	%	
2017	Kualitas kerja	25	34,24	30	41,09	18	24,65	73
	Kuantitas kerja	30	41,09	24	32,87	19	26,02	73
	Tanggung Jawab	45	61,64	20	27,39	8	10,95	73
	Inisiatif	40	54,79	18	24,65	15	20,54	73
	Disiplin	35	47,94	22	30,13	16	21,91	73
2018	Kualitas kerja	38	52,05	20	27,39	15	20,54	73
	Kuantitas kerja	25	34,24	28	38,35	20	27,39	73
	Tanggung Jawab	35	47,94	24	32,87	14	19,17	73
	Inisiatif	30	41,09	25	34,24	18	24,65	73
	Disiplin	36	49,31	20	27,39	17	23,28	73

Sumber : Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru 2019



Keterangan :

Sangat Baik : Melebihi Harapan Pelanggan =  $> 80$

Baik : Sesuai Harapan Pelanggan =  $70 - 79.99$

Cukup : Kadang – Kadang Sesuai harapan Pelanggan =  $50 - 69.99$

Berdasarkan hasil data diatas menjelaskan hasil kinerja pada Rumah Sakit Ibu dan anak Eria Bunda masuk kedalam kriteria baik akan tetapi dari hasil pra survey, diketahui masih banyak pasien rumah sakit ini yang merasa tidak puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat. Seperti perawat yang kurang terampil dalam melakukan tugas dan fungsinya, perawat yang kurang ramah saat melakukan pelayanan keperawatan, perawat yang kurang siap ketika melakukan pelayanan keperawatan, ketidaktepatan waktu yang perawat lakukan dalam memberikan asuhan keperawatan, dan lain sebagainya. Hasil ini menunjukkan kinerja perawat yang masih kurang maksimal.

Oleh karena itu, kinerja perawat perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit. Permasalahan yang berkaitan dengan perawat rumah sakit antara lain kepuasan kerja, kepuasangaji, jam kerja, kedisiplinan, komitmen kerja, shift kerja, beban kerja, kompensasi, stress kerja, turnover dan kinerja.

Kemampuan perawat untuk memberikan praktek keperawatan yang profesional mengalami kendala dengan adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya turn over karyawan dalam perusahaan. oleh seorang perawat selama bertugas di suatu pelayanan keperawatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang masuk tiap unit, tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan,

jenis tindakan keperawatan yang diperlukan klien, frekuensi masing-masing tindakan yang dibutuhkan oleh klien, rata-rata serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan sesuai dengan uraian tugas yang diberikan. Beban kerja perawat tidak lepas dari jumlah pasien dan kategori atau tingkat ketergantungan pasien.

**Tabel 1.2 Data Turn Over Perawat RSIA.Eria Bunda Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Akhir Tahun (Orang)	Jumlah Rata-Rata Karyawan (Orang)	Tingkat Lto (%)
2014	67	17	8	76	72	11,11
2015	76	11	10	77	77	12,98
2016	77	5	7	76	77	9,27
2017	76	7	5	78	77	6,49
2018	78	4	9	73	76	11,84

Sumber data RSIA Eria Bunda Pekanbaru, 2019

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah keluar masuknya perawat mengalami fluktuasi. Keluarnya para perawat dikarenakan perawat merasa adanya ketidak nyamanan saat bekerja karna banyak nya beban kerja yang harus di harus di selesaikan,dan ada juga. Perawat yang mendapatkan lapangan kerja yang lebih bagus.dan ada juga perawat yang mengundurkan diri dan ada juga perawat yang berhenti oleh pihak rumah sakit. pada tahun 2014 pada RSIA.Eria Bunda menerima perawat sebanyak 17 orang dan perawat yang keluar sebanyak 8 orang, sehingga terjadi tingkat labour turnover (LTO) sebesar, 12,98%. Pada tahun 2015 pihak rumah sakit menerima perawat sebanyak 5 orang dan perawat yang keluar sebanyak 7 orang dengan tingkat labour turnover (LTO) sebesar, 9,27%. Pada tahun 2016 pihak rumah sakit menerima perawat sebanyak 5 orang dan kayawan yang keluar sebanyak 7 orang sehingga,tingkat labour turnover (LTO) mengalami penurunan menjadi 9,27%. Pada tahun 2017 jumlah karyawan masuk 7 orang dan jumlah karyawan yang kekuar berjumlah 5 orang, sehinnga terjadi penurunan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat labour turnover (LTO) menjadi 6,49%. Sedangkan di tahun 2018 jumlah perawat yang masuk berjumlah 4 orang dan jumlah perawat yang keluar berjumlah 9 orang, sehingga tingkat labour turnover nya menaik hingga menjadi 1,84%.

Dari keterangan tersebut dapat kita ketahui bahwa RSIA.Eria Bunda kota Pekanbaru dalam kurun waktu 5 tahun yaitu 2014-2018 mengalami fluktuasi,tingkat keluar masuk nya perawat untuk menilai tingkat kepuasan kerja perawat tersebut terhadap RSIA.Eria Bunda. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011 : 385). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan.

**Tabel 1.3 : Jumlah Perawat dan Kapasitas Tempat Tidur Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pada Ruang Inap 2019**

No	Ruangan	Jumlah Perawat	Jumlah Pengunjung/ Hari	Kapasitas Tempat Tidur	Pembagian Perawat / Shiff
1	Bogenfile	11	14-18 orang/ Hari	20	Shif Pagi : 4 Shif Siang : 4 Shif Malam : 3
2	Rafflesia	14	16-19 orang/ Hari	22	Shif Pagi : 6 Shif Siang : 4 Shif Malam : 4
3	Rafflesia ibu	12	12-16 orang/ hari	16	Shif Pagi : 5 Shif Siang : 4 Shif Malam : 3
4	Nicu	13	13-17 orang/ Hari	19	Shif Pagi : 5 Shif Siang : 4 Shif Malam : 4
	Total	50	70 orang/ Hari	77	

Sumber : Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru 2018



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pembagian kerja perawat rumah sakit ibu dan anak eria bunda pekanbaru pada 4 ruangan yang ada pada rumah sakit ibu dan anak eria bunda pekanbaru bahwa kapasitas tempat tidur tertinggi 14 tempat tidur dan kapasitas tempat tidur terendah 11 tempat tidur. Pembagian kerja rumah sakit ibu dan anak eria bunda perawat terbanyak pada pagi hari sejumlah 6 perawat, siang berjumlah 4 dan malam berjumlah 4 perawat. Perawat yang berjumlah sedikit terdapat pada ruangan bougenvile pada shif pagi dan siang berjumlah 4 perawat, shif malam berjumlah 3 perawat.

Pelayanan perawat yang baik seperti perlakuan yang sopan, ramah, perhatian serta sabar merupakan faktor utama dalam mewujudkan kepuasan pelanggan atau pasien. Pelayanan yang baik bisa diberikan ketika kinerja perawat baik. Perawat rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat. Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus

segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas.

Fenomena yang terjadi pada RSIA.Eria Bunda saat ini adalah beban kerja yang diberikan oleh pihak RS terhadap Perawat begitu berat.selain itu beban kerja perawat di ruang rawat inap telah melebihi waktu produktif atau melebihi waktu standar nya sehingga beban kerja perawat tersebut tinggi. pasien yang begitu banyak dan beban kerja yang diberikan kepada perawat begitu berlebihan sehingga banyak pasien yang kurang diperhatikan dan di layani oleh perawat.

Adapun hasil yang telah dilakukan dengan salah satu perawat yaitu ibu Eka tentang Bagaimana Beban Kerja Perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru saat ini dan bagaimana dampak nya terhadap kinerja perawat? Dan ibu Eka berpendapat bahwa :

*Ya, beban kerja perawat rumah sakit ibu dan anak eria bunda saat ini sangat penting untuk di perhatikan, seperti jumlah perawat harus sesuai dengan standar yang di tetapkan karna jumlah waktu kerja perawat saat ini pada shift malam mereka kekurangan tenaga saat menjaga malam. Sehingga terjadinya beban kerja yang berlebihan dan membuat beban kerja perawat tersebut tinggi. Dan dapat menurunkan kualitas pelayanan dan keperawatan sementara kinerja perawat dapat dilihat dari kualaitas pelayanan yang di berikan.*

Wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perawat mengalami ada nya ketidakpuasan dalam bekerja salah satu penyebab utamanya masalah pelayanan yang kekurangan ketenagaan adalah rendahnya kepuasan kerja perawat. Dan ketika beban kerja perawat meningkat , maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal. akibat tekanan kerja tersebut perawat kurang maksimal

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerja Perawat menurun dan tingkat kepuasan kerja perawat juga ikut menurun, dengan keadaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat yang kurang memuaskan.

Untuk mengatasi fenomena negative dari beban kerja di perlukannya sinergitas dari semua pihak untuk mencegah akibat dari beban kerja yang berlebihan, dan seorang pemimpin harus memperhatikan kepuasan kinerja karyawan nya. ketika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru ?
- 2) Apakah Beban Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru ?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru ?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial, terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

- 1) Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan bagi pihak kantor atau perusahaan dimana dari hasil menyelesaikan permasalahan yang dihadapi khususnya menyangkut masalah kebijaksanaan perawat sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

- 2) Bagi akademik

Sebagai sumber maupun referensi bagi para peneliti berikutnya yang bermaksud mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama khususnya masalah kepuasan kerja beban kerja perawat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, beban kerja, terhadap kinerja Perawat.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Yakni merupakan bab pembahasan dimana penulisan akan mengemukakan tentang beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manajemen adalah suatu proses upaya atau seni yang mengatur atau mengolah sumber-sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang di hadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengolah faktor-faktor produksi lainnya.

Menurut **Hasibuan ( 2013 : 10 )** manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut **Riva'i (2009 : 1)**, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut **Sule dkk (2010 : 194)**, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang di perlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat di pertahankan bahkan di hitung serta di kembangkan

dari waktu ke waktu. Oleh mkarena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasional perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2009 : 2)** manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Mondy (2008 : 4)** manajemen sumberdaya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Konsekuensinya para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka denagn manjemen sumberdaya manusia pada dasrnya semua manajer membuat segala sesuatu terselesaikan melalui upaya – upaya orang lain ini memerlukan sumberdaya manusia yang aktif.

Berdasarkan definisi diatas maka intinya adalah adanya suatu proses pengolahan sumberdaya manusia secara optimal malalui fungsi manajemen yang terarah dan terorganisasi dimana subyek yang di kelola yaitu manusia memiliki nilai penting bagi perusahaan.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Dalam mengehtahui seberapa jauh kinerja pegawai, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan arah penelitian dalam

memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih sistematis dan sesuai dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih sistematis dan sesuai dengan teori nya. Untuk menciptakan sistem sistem kerja yang baik, menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam penyempurnaan tata kerja dengan pemberdayaan aparatur sipil negaranya.

**Wibowo ( 2010 : 81)**, kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. **Mangkunegara (2013 : 63)**. Menurut **Mulyadi, (2015 : 63)** mengatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* ( prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang).

Sedangkan **Rivai (2009 : 548)** berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. **Wibowo (2010 : 100)** Kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

## 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Harbani Pasolog (2012)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### a. Kemampuan

Menurut Robbins kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pada dasarnya, kemampuan berkaitan erat dengan minat dan bakat. Menurut Salahuddin



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minat adalah perhatian seseorang yang mengandung unsur-unsur prasaan yang dapat menentukan suatu sikap yang menyebabkan seseorang aktif dalam kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Iskandar adalah suatu karakteristik unik individu yang membuatnya mampu melakukan aktivitas dan tugas secara mudah dan sukses.

b. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki yang baik untuk bekerja. Pencahayaan yang baik, ruangan yang nyaman, dan lain-lain.
- 2) Pengaruh lingkungan sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan dari pegawai lain.

c. Energi

Energi menurut Jordan E. Ayan adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan pegawai kreatif terhambat. Ia berpendapat orang-orang yang sukses dalam melakukan tugas jika bisa mencapai keadaan yang disebutnya Flow atau mengalir. Ketika berada dalam keadaan tersebut, tingkat energi menjadi tinggi dan ketajaman mental serta konsentrasi mengelola pekerjaan lebih tinggi.

d. Teknologi

Menurut Danise M. Rosseau teknologi adalah penerapan pengehtahuan untuk melakukan pekerjaan. Penerapan teknologi menurut Bill Creech adalah lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan.

### 2.2.3 Aspek-aspek Kinerja

**Mangkunegara (2013)**, mengemukakan ada aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- a. Kesetiaan, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini terlihat dari kesediaan, ketaatan dalam menyelesaikan tugas.
- b. Hasil kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya, terlihat dari keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai.
- c. Kejujuran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- d. Kedisiplinan yang dimaksud dalam penelitian adalah disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kerjasama yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam kesediaan untuk melakukan hubungan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- f. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk memimpin, berpengaruh. Memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepribadian yang dilihat dari sikap prilaku, kesopanan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik.
- h. Prakarsa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan tanpa menunggu perintah dari atasan.

#### 2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut lembaga administrasi negara republik (LAN-RI) dalam **Harbani pasolog (2010)** indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.

Menurut **Harbani pasolog (2010)** ada berbagai hal yang perlu di perhatikan dalam indikator kinerja yaitu:

- a. Spesifik dan jelas
- b. dapat terukur secara obyektif baik kuantitatif maupun kualitatif
- c. dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat, dan dampak



## 2.5 Kinerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / dholim ) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup ( kepuasan ).

Kinerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat – ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : ‘ Dan Katakanlah : ‘ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada ( Allah ) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu, apa yang telah kamu kerjakan’.

Sebagaimana Surat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada allah semata-mata oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018 :73)** Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum

terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima ( Robbins, 2015 : 17 ).

Menurut Sutrisno ( 2014 : 73 ) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab – sebab dan sumber – sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dan industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam – macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan – gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

### 2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut **Hasibuan (2008:202)**

1. Menyenangi pekerjaan
2. Mencintai pekerjaan
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

### 2.3.3 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut **Sutrisno ( 2016 )** faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor Psikologis, Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan Ringkasan pekerjaan dan tugas – tugas.
- b. Faktor Sosial, Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor Fisik, Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Faktor Finansial, Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut **Afandi (2018:75)** kepuasan kerja tersebut mempunyai lima faktor ,antara lain :

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment), Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan ( Discrepancies ), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima , orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai ( Value attainment ), Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (Equity), Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (Organization culture), Dalam sebuah organisasi terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.4 Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut **Yuki dalam Badriyah (2015:237)** di antaranya adalah :

#### 1. Teori Perbandingan Intrapersonal

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih anatar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar.

#### 2. Rasio Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, menurut teori ini perasaan equity atau inequity terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 3. Teori dua faktor

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat di kelompokkan menjadi dua kategori, yaitu dissatisfier (hygiene factors ) dan satisfier ( Motivators). Satisfier atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan,wewenang,tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas.Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik.Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.Hygiene factor adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status.Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan.

## 2.4.1 Beban Kerja

### 2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya. **Gibson dan Ivancevich dalam Andina (2010:18)**, Menjelaskan: Tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang”.

Menurut **Munandar, ( 2012: 383)** beban kerja dapat di bedakan kedalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “ kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “ kualitatif” yaitu jika seorang tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik maupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

“Jika seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan dan pada saat yang sama mampu mempertahankan performa pada tugas pokok, maka berarti beban kerja itu sebenarnya masih ringan atau paling tidak sedang. Sebaliknya seorang pegawai tidak mampu mempertahankan performa pada tugas pokok, berarti bahwa beban kerja tugas pokok ini lebih berat dibandingkan dengan beban kerja tugas pokok yang pertama.”

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017: 24)** Faktor – Faktor yang mempengaruhi beban kerja ada dua faktor yaitu :

#### 1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi.

- a. Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.
- b. Motivasi seseorang akan menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentu dapat menyebabkan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas akan bidang kerja yang dijalannya, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang dijalannya terasa berat dan sulit berdampak pada kinerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

- a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya. Pada puncak karyawan akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standart atau tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.
- b. Tugas – tugas fisik yang dimaksud adalah hal – hal yang berhubungan dengan alat – alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang di hadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Organisasi kerja hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus di emban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan psikis maupun fisik dari setiap karyawan tentu akan meningkatkan dampak tekanan saat bekerja.

### 2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017: 33)** Beberapa Indikator untuk Mengetahui seberapa besar beban kerja yang di empu oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain ;

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

#### 2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

#### 3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang di tetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang di terima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang di sediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang di berikan kan semakin besar beban kerja yang di rasakan karyawan.

### 5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Luthans (2006:243)** kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperoleh nya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.36 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Kasmir (2016 : 189)** menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.



## 2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sertakan beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam bentuk tabel.

**Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu**

No.	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Febri Furqon Artadi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari	X1= kepuasan kerja X2=beban kerja Y= Kinerja	Hasil dari penelitian tersebut beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.
2.	Rikhal Adyan (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan Pekanbaru	X1= beban kerja X2=kepuasan kerja Y= Kinerja	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kunango Jantan Pekanbaru dengan F hitung (188,26) > F tabel (3,06).
3.	Fondi (2010)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru	X= kepuasan kerja Y= Kinerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
	Yaci hari yasmi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan bagian umum PT.Sari Lembah Subur kec. Pangkalan lesung kab. Pelalawan	X1= Budaya organisasi X2=Kepuasan kerja Y=Kinerja	Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sari Lembah Subur kec. Pangkalan lesung kab. Pelalawan. Budaya organisasi yang baik dan terciptanya kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan terwujudnya tujuan organisasi.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Achmad syukriansyah putra (2012)	Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing dan kredit PT.wom finance cabang depok	X= Beban kerja Y= Kinerja	Hasil ini menunjukkan arah hubungan yang positif antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan,artibeban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
	Fahreza ilham andriansyah (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.	X1 = Beban Kerja X2 = Stress Kerja X3 = Motivasi Y = Kinerja	Hasil dari penelitian inibeban kerja memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja begitupun dengan stress kerja, dan motivasi memiliki secara signifikan positif terhadap kinerja karyawannya.
7	Friska Aprilia (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina	X1= Beban Kerja X2= Stres Kerja X3= Motivasi Kerja	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
8	Sony Sanjaya Wicaksana ( 2016 )	Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI	X1= Beban Kerja X2= Komitmen Organisasi Y= Kinerja	Penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara beban kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI.Kemudian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Skor tertinggi variable beban kerja terdapat pada indikator Mental Effort Load dan Skor tertinggi indikator variabel komitmen organisasi terdapat pada indikator komitmen normatif (normative commitment).
	Fernando Reinhard Tjiabrata (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabar Ganda	X1= Beban Kerja X2= Lingkungan Organisasi Y= Kinerja	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:  1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Manado		<p>karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado</p> <p>2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.</p> <p>3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.</p>
	Novita Marlia (2010)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Alam Prima Kimputer Bandar Lampung.	<p>X = Kepuasan Kerja</p> <p>Y = Kinerja</p>	Hasil Dalam Penelitian Adalah Kepuasan Kerja Berpengaruh Positive Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung.

## 2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2: Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. <b>Wibowo (2010 : 81),</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan</li> <li>2. Hasil kerja</li> <li>3. kejujuran</li> <li>4. kedisiplinan</li> <li>5. kerja sama</li> </ol> <p><b>Mangkunegara (2013)</b></p>	Likert
Kepuasan kerja	Suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. menyenangkan pekerjaan.</li> <li>2. Mencintai pekerjaan.</li> <li>3. Moral kerja.</li> </ol>	Likert



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

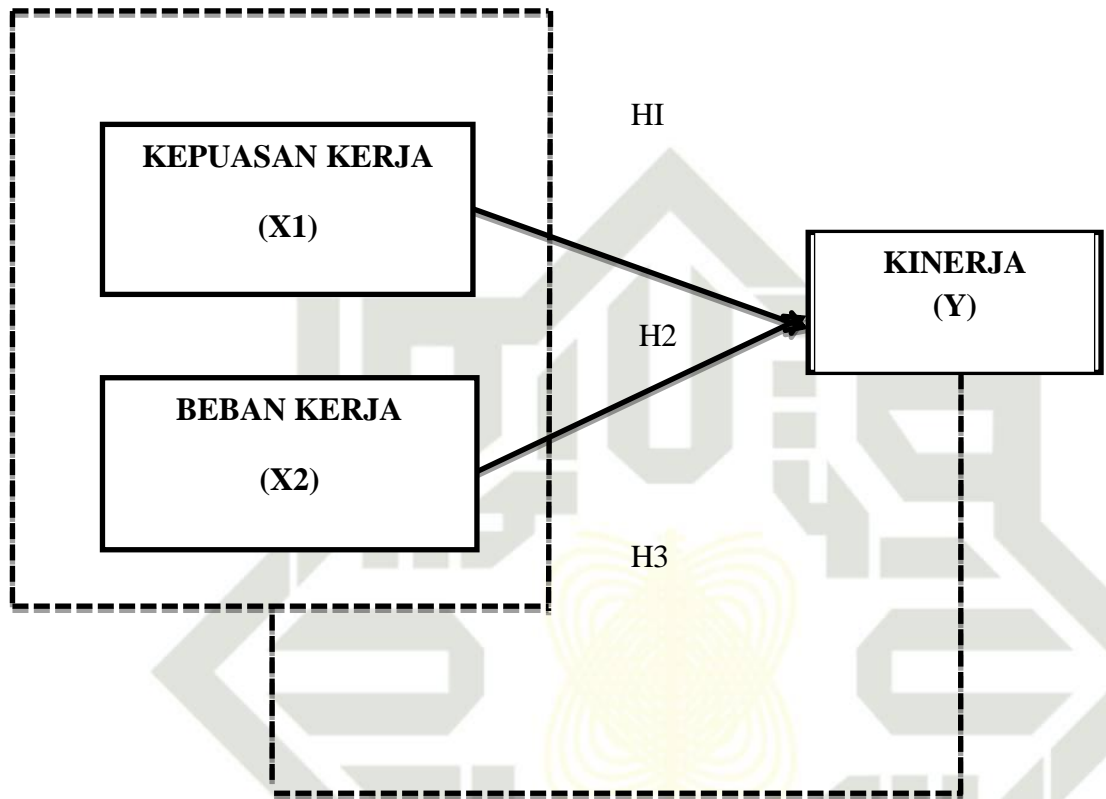
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	pekerjaan mereka. <b>Pandi Afandi (2018 :73)</b>	4. kedisiplinan. 5. Prestasi kerja. <b>Hasibuan (2008 : 202)</b>	
Beban kerja	beban kerja dapat di bedakan kedalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “ kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu <b>Munandar, (2012 : 383)</b>	1. Kondisi pekerjaan. 2. Penggunaan waktu kerja. 3. Target yang haris dicapai <b>Koesomowidjojo (2017: 33)</b>	Likert

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis berikut menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memudahkan penyusunan proposal, maka penulis dapat menggunakan skema kerangka berpikir dibawa ini. **Menurut Izzaty (2012 )** Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas ( Independen) dengan variabel terikat ( dependent). Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Pengaruh Perilaku kepuasan kerja dan Pekanbaru dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA.Eria Bunda Pekanbaru.**



**Sumber :** Kasmir ( 2016 ) , Luthans (2008)

**Keterangan :**

- X1 : kepuasan kerja
- X2 : beban kerja
- Y : kinerja

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014:93). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: Diduga kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada rumah sakit ibu dan anak (RSIA) eria bunda Pekanbaru

: Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada rumah sakit ibu dan anak (RSIA) eria bunda Pekanbaru

: Diduga kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit ibu dan anak (RSIA) eria bunda Pekanbaru



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di RSIA.Eria Bunda jalan.KH.Ahmad Dahlan No.163. Kp. Tengah Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau dan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan September sampai dengan Oktober Tahun 2019.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. **Sugiyono (2014 : 90) :**

##### 3.2.1 Jenis Data Penelitian

###### a. Data Kualitatif

Yaitu data yang berbentuk kata-kata atau berbentuk pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan kategori untuk mencapai kesimpulan.

###### b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang dapat dihitung misalnya jumlah pegawai, serta data lainnya yang dapat menunjang pokok permasalahan.

##### 3.2.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, **Sugiyono, (2016 : 87) :**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

**Populasi dan Sampel Penelitian**

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Riau Pekanbaru yang berjumlah 73 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2014 : 116)**. Sampel dalam penelitian ini

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diambil dengan menggunakan metode *sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Riau Pekanbaru yang berjumlah 73 orang perawat.

#### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang budaya organisasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja. Skala pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, dengan skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| a. Sangat Setuju (SS)        | diberi skor 5 |
| b. Setuju (S)                | diberi skor 4 |
| c. Netral (N)                | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 21. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table dengan derajat  $(n-2)$ . Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar dari nilai  $r$  dalam table pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alfa ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alfa lebih besar 0,60.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak **Suliyanto, (2011 : 69)**. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorof Smirnov*, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *kolmogorof smirnov* adalah jika nilai Sig atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka populasi berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier **Suliyanto, (2011:81)**. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homokedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian yang menggunakan data *cross-section*, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati *scatterplot*. Jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk, dan begitupun sebaliknya **Suliyanto, (2011 : 95).**

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat. Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditujukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Beban kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (parsial)

e = Tingkat Kesalahan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji  $t$ , uji  $f$  dan uji koefisien determinasi.

#### a. Uji secara simultan (Uji F)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F$  hitung dan  $F$  tabel dengan  $df=(k-1),(n-k)$ .

Adapun tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila  $f$  hitung  $> f$  tabel, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas ( $x$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $y$ )
2. Apabila  $f$  hitung  $< f$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas ( $x$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $y$ ).

#### b. Uji secara parsial (Uji T)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n - k$ .

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)
2. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

**c. Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )**

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dimana  $R^2$  nilainya adalah  $0 < R^2 < 1$  semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,1$ , artinya kesalahan dari analisis sebesar 10%. Dengan perkataan lain, tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah sebesar 90%.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut:

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada

Tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 5.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
20-25 Tahun	12	16,7
26-30 Tahun	33	45,8
31-35 Tahun	18	25
>36 Tahun	9	12,5
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru didominasi oleh perawat dengan rentang usia 26 – 30 tahun yang berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 45,8%.

##### 5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.2 berikut ini :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	72	100
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru didominasi oleh perawat dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 72 orang atau sebesar 100%.

#### 5.1.3 Responden Berdasarkan Masa kerja

Komposisi responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.3 berikut ini

**Tabel 5.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-3 tahun	6	8,3
3-6 tahun	14	19,4
7-10 tahun	37	51,4
>11 tahun	15	20,8
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai masa kerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru didominasi oleh perawat dengan masa kerja antara lebih dari 7-10 tahun yang berjumlah 37 orang atau sebesar 51,4%.

#### 5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 5.4 berikut ini :

**Tabel 5.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D3	21	29,2
S1	51	70,8
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data primer yang diolah 2019*

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru didominasi oleh perawat dengan latar belakang pendidikan S1 yang berjumlah 51 orang dengan persentase sebesar 70,8%.

## 5.2 Deskripsi Variabel

### 5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Orang merasa puas dengan pekerjaan nya ketika upah yang di terima sudah melebihi batas UMR saat ini.	2	2	15	16	37	72
		2.8	2.8	20.8	22.2	51.4	100

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
2	Kepuasan dalam bekerja di dapat ketika diberikan intensif tambahan atas suatu prestasi atau kerja keras yang telah di lakukan.	0	4	12	20	36	72
		0.0	5.6	16.7	27.8	50.0	100
3	Orang memiliki kepuasan kerja selalu di berikan kesempatan untuk membuat satu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat.	0	2	10	19	41	72
		0.0	2.8	13.9	26.4	56.9	100
4	Orang memiliki kepuasan kerja ketika dia mendapatkan keadilan dan kebijakan dalam bekerja.	1	1	11	24	35	72
		1.4	1.4	15.3	33.3	48.6	100
5	Orang yang memiliki kepuasan kerja tidak menemukan kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja lain.	1	2	9	27	33	72
		1.4	2.8	12.5	37.5	45.8	100
6	Kepuasan kerja dirasakan ketika hubungan dengan sesama perawat lain terjalin dengan baik.	0	6	18	30	18	72
		0.0	8.3	25.0	41.7	25.0	100
7	Seseorang yang memiliki kepuasan kerja slalu mendapatkan arahan baik dari atasan dalam setiap pekerjaan.	2	3	14	28	25	72
		2.8	4.2	19.4	38.9	34.7	100
8	Orang yang memiliki kepuasan kerja dapat menjalankan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan,kemampuan dan keahlian nya dalam bekerja.	1	3	18	25	25	72
		1.4	4.2	25.0	34.7	34.7	100
Total		7	23	107	189	250	576
Persentase		1.2	4.0	18.6	32.8	43.4	100

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.5 rekapitulasi tanggapan responden tentang kepuasan, menunjukkan bahwa sebanyak 250 tanggapan dengan persentase 43,4% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 189



tanggapan dengan persentase 32,8%, responden yang menyatakan netral sebanyak 107 tanggapan dengan persentase 18,6%. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 tanggapan dengan persentase 4%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 7 tanggapan dengan persentase 1,2%. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang perawat, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan seperti perawat mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan bidang pekerjaan dari gaji, upah dan insentif lainnya. Selain masalah balas jasa yang diterima perawat, bentuk lainnya adalah perhatian dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

### 5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Pengertian beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Berikut rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tentang lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Orang memiliki beban kerja ketika target yang harus dicapai dalam pekerjaannya terlalu tinggi.	30	16	14	12	0	72
		41.7	22.2	19.4	16.7	0.0	100
2	Orang memiliki beban kerja apabila selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.	27	23	16	6	0	72
		37.5	31.9	22.2	8.3	0.0	100
3	Orang memiliki beban kerja selalu mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan	28	18	19	7	0	72
		38.9	25.0	26.4	9.7	0.0	100
4	Orang tidak memiliki beban kerja ketika jumlah perawat pada rumah sakit ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.	28	18	22	4	0	72
		38.9	25.0	30.6	5.6	0.0	100
5	Orang tidak memiliki beban kerja dapat menerima tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.	26	22	17	7	0	72
		36.1	30.6	23.6	9.7	0.0	100
6	Orang tidak memiliki beban kerja ketika target yang ingin dicapai rumah sakit terhadap nya sudah dapat dia penuhi.	17	24	23	8	0	72
		23.6	33.3	31.9	11.1	0.0	100
7	Orang memiliki beban kerja apabila tugas yang slalu diberikan oleh atasan sifat nya mendadak dengan waktu yang singkat	17	20	29	6	0	72
		23.6	27.8	40.3	8.3	0.0	100
8	Orang tidak memiliki beban kerja apabila mereka dapat meninggalkan rumah sakit stelah waktu kerja berakhir.	16	21	30	5	0	72
		22.2	29.2	41.7	6.9	0.0	100
Total		189	162	170	55	0	576
Persentase		32.8	28.1	29.5	9.5	-	100

**Sumber: Data Olahan 2019**

Berdasarkan tabel 5.6 rekapitulasi tanggapan responden tentang pernyataan beban kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebanyak 55 tanggapan dengan persentase 9,5%, responden yang menyatakan netral sebanyak 170 tanggapan dengan persentase 29,5%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 162 tanggapan dengan persentase 28,1%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 189 tanggapan atau 32,8%. Pengertian beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Dengan adanya beban kerja yang terlalu tinggi, maka akan berdampak terhadap rendahnya semangat perawat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan.

### 5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang di hasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Orang yang berkinerja baik selalu datang 15 menit sebelum jadwal pekerjaan di mulai.	0	0	22	17	33	72
		0.0	0.0	30.6	23.6	45.8	100
2	Orang yang memiliki kinerja baik selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat	0	0	19	20	33	72
		0.0	0.0	26.4	27.8	45.8	100



No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Total
		STS	TS	N	S	SS	
3	Orang yang berkinerja baik mempunyai jumlah hasil kerja yang harus di capai dalam satu periode.	0	0	19	16	37	72
		0.0	0.0	26.4	22.2	51.4	100
4	Orang memiliki kinerja yang baik mampu bekerja dengan sesama rekan kerja dalam satu bagian pada rumah sakit ini.	0	0	11	28	33	72
		0.0	0.0	15.3	38.9	45.8	100
5	Memiliki kinerja yang baik selalu bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0	0	15	22	35	72
		0.0	0.0	20.8	30.6	48.6	100
6	Memiliki kinerja yang baik dapat berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	0	0	15	20	37	72
		0.0	0.0	20.8	27.8	51.4	100
7	Kinerja yang baik selalu memperbaiki segala kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat dalam pekerjaannya.	0	0	16	17	39	72
		0.0	0.0	22.2	23.6	54.2	100
8	Orang yang memiliki kinerja baik selalu membantu rekan kerja yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaannya.	0	0	13	22	37	72
		0.0	0.0	18.1	30.6	51.4	100
Total		0	0	130	162	284	576
Persentase		-	-	22.6	28.1	49.3	100

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan 5.7 tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja, menunjukkan bahwa sebanyak 284 tanggapan dengan persentase 49,3% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 162 tanggapan dengan persentase 28,1%, responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 130 tanggapan dengan persentase 22,6%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0% dan 0 tanggapan yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 0% dari pernyataan diatas. Kinerja adalah hasil yang diselesaikan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi dengan kualitas yang sesuai standar yang ditetapkan. Untuk

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai hasil yang maksimal tentunya perawat dalam melaksanakan pekerjaan harus bisa saling bekerja sama dengan baik.

### 5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.8 Uji Validitas**

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Kepuasan Kerja-1	0,684	Valid
2	Kepuasan Kerja-2	0,788	Valid
3	Kepuasan Kerja-3	0,794	Valid
4	Kepuasan Kerja-4	0,718	Valid
5	Kepuasan Kerja-5	0,708	Valid
6	Kepuasan Kerja-6	0,443	Valid
7	Kepuasan Kerja-7	0,486	Valid
8	Kepuasan Kerja-8	0,458	Valid
9	Beban Kerja-1	0,797	Valid
10	Beban Kerja-2	0,780	Valid
11	Beban Kerja-3	0,804	Valid
12	Beban Kerja-4	0,774	Valid
13	Beban Kerja-5	0,786	Valid
14	Beban Kerja-6	0,761	Valid
15	Beban Kerja-7	0,675	Valid
16	Beban Kerja-8	0,715	Valid
17	Kinerja-1	0,825	Valid
18	Kinerja-2	0,891	Valid
19	Kinerja-3	0,917	Valid
20	Kinerja-4	0,815	Valid



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
21	Kinerja-5	0,837	Valid
22	Kinerja-6	0,690	Valid
23	Kinerja-7	0,823	Valid
24	Kinerja-8	0,806	Valid

#### Sumber Olahan Data Spss 22

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 5.9 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Kepuasan	0,857	Reliabel
2	Beban kerja	0,931	Reliabel
3	Kinerja	0,953	Reliabel

#### Sumber Olahan Data Spss 22

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss 22 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.



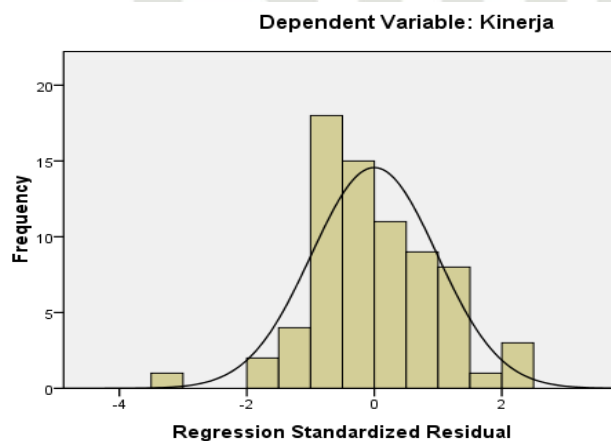
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69). Atau data menyebar disepanjang garis diagonal. Gambar 5.1 dan gambar 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.

**Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram**



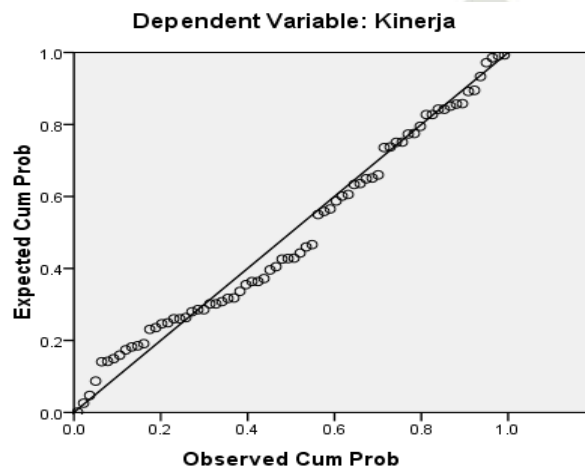
*Sumber data olahan spss 22*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan gambar 5.1, terlihat distribusi data yang membentuk loceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal.

**Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot**



*Sumber data olahan spss 22*

Berdasarkan gambar 5.2 diatas terlihat bahwa data variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi normal, karena data- data yang telah diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 5.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang

terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung makna multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81). Tabel 5.10 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan Spss dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	12.463	3.725		3.346	.001		
Kepuasan	.752	.086	.701	8.697	.000	.636	1.572
Beban	-.183	.070	-.212	-2.636	.010	.636	1.572

**Sumber Olahan Spss 22**

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan Spss 22 terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dan nilai VIF yang dihasilkan sama maka dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas.



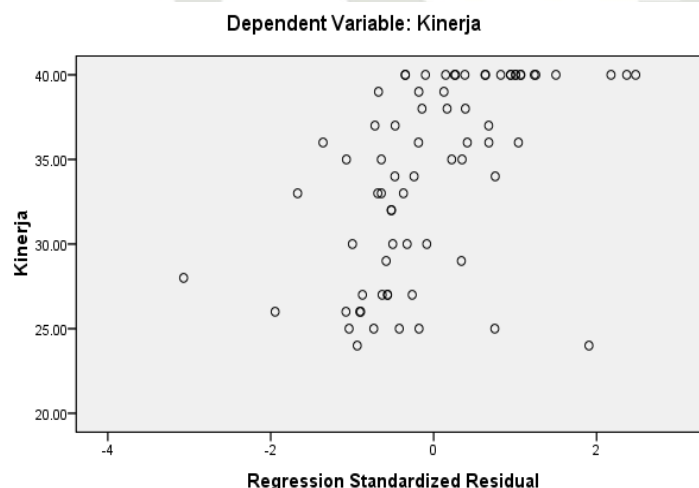
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertical menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95). Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

**Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber Olahan Spss 22**

Berdasarkan gambar 5.3 tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu regression

studentized residual. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 5.6 Analisis Data Penelitian

### 5.6.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 5.12 Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	12.463	3.725		3.346	.001		
Kepuasan	.752	.086	.701	8.697	.000	.636	1.572
Beban	-.183	.070	-.212	-2.636	.010	.636	1.572

Sumber Olahan Spss 22

Berdasarkan Tabel 5.12 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 + e$$

$$Y = 12,463 + 0,752X_1 - 0,183X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

Nilai konstanta (a) sebesar 12,463. Artinya adalah apabila kepuasan kerja dan beban kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja perawat pada Rumah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru sebesar 12,463.

Nilai koefisien regresi 0,752 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,752.

Nilai koefisien regresi -0,183 menyatakan bahwa jika beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru akan mengalami penurunan sebesar 0,183.

#### 5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indepeden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikasi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 72 - 3 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 1,994$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila  $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$  dengan nilai signifikasi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima
- b. Bila  $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$  dengan nilai signifikasi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :



**Tabel 5.13 Uji T Hitung Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	12.463	3.725		3.346	.001		
Kepuasan	.752	.086	.701	8.697	.000	.636	1.572
Beban	-.183	.070	-.212	-2.636	.010	.636	1.572

**Sumber Olahan Spss 22**

Berdasarkan tabel 5.13 diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan nilai  $t_{hitung}$  (8,697) >  $t_{tabel}$  (1,994) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat dengan nilai  $t_{hitung}$  (-2,636) <  $t_{tabel}$  (-1,994) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,010 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

### 5.6.3 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= Df1 = k - 1 : Df2 = n - k \\
 F_{tabel} &= Df1 = 3 - 1 : Df2 = 72 - 3 \\
 F_{tabel} &= Df1 = 2 : Df2 = 69 \\
 F_{tabel} &= 3,13
 \end{aligned}$$

**Tabel 5.14 : Uji F Hitung ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1597.028	2	798.514	86.688	.000 <sup>a</sup>
	Residual	635.584	69	9.211		
	Total	2232.611	71			

*Sumber Olahan Spss 22*

Dari tabel 5.14 diatas diketahui F hitung sebesar 86,688 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,13. Dengan demikian diketahui F hitung ( $88.496$ ) > F tabel (3,13) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru.

#### 5.6.4 Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergangungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.17 dibawah ini :

**Tabel 5.15 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.707	3.03502	1.866

*Sumber Olahan Data Spss 22*

Dari tabel 5.15 di atas dapat diketahui nilai R sebesar 0,846 atau 84,6% berarti terdapat hubungan antara bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. Nilai Adjuts R Square sebesar 0,707 atau 70,7% bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru sementara sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan nilai  $t_{hitung} (8,697) > t_{tabel} (1,994)$  dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Menurut **Luthans (2006:243)** kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperoleh nya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya

#### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat dengan nilai  $t_{hitung} (-2,636) < t_{tabel} (-1,994)$  dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,010 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Kasmir (2016 : 189)** menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Perawat**

Dengan demikian diketahui  $F_{hitung} (86,688) > F_{tabel} (3,13)$  dengan  $Sig. (0,000) < 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. Sementara nilai  $R$  sebesar 0,846 atau 84,6% berarti terdapat hubungan antara bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. Nilai Adjust  $R$  Square sebesar 0,715 atau 71,5% bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru sementara sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan nilai Adjust  $R$  Square sebesar 70,7% kepuasan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru sementara sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja yaitu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. adapun hasil analisis nya yaitu kepuasan kerja berpengaruh positive secara parsial terhadap kinerja perawat, karena tingkat kepuasan perawat pada RSIA. Eria Bunda Pekanbaru tinggi terlihat pada hasil kusioner yang telah di sebar yaitu orang memiliki kepuasan kerja selalu di berikan kesempatan untuk membuat satu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat yaitu sebanyak 56,9%. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang di rasakan oleh seorang perawat maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan nya.
2. Beban kerja yaitu sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis nya yaitu beban kerja berpengaruh negative secara parsial terhadap kinerja perawat. Dalam penyebaran kusioner tanggapan responden sebanyak 16,7% menyatakan setuju dengan pernyataan orang memiliki beban kerja ketika target yang harus disapai dalam pekerjaannya terlalu tinggi. adapun dari hasil wawancara yang telah di lakukan mengenai beban kerja perawat pada RSIA. Eria Bunda Pekanbaru yaitu beban kerja perawat pada ruang rawat inap telah melebihi batas waktu produktif dan pada saat pergantian



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

shift malam mereka kekurangan tenaga dalam melakukan pekerjaan nya. Jadi semakin tinggi beban kerja perawat maka kinerja yang dihasilkan nya juga ikut menurun.

3. Dari hasil regresi menunjukkan secara bersamaan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dengan nilai R square nya sebesar 70,7% yang artinya kepuasan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dimana kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru, maka saran yang dapat penulis berikan sesuai dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru agar dapat memberikan perhatian kepada perawat seperti menyediakan fasilitas pendukung didalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga perawat merasa puas didalam melaksanakan setiap tanggung jawab diberikan kepadanya.
2. Kepada pimpinan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru untuk dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan perawat sehingga dapat berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan.

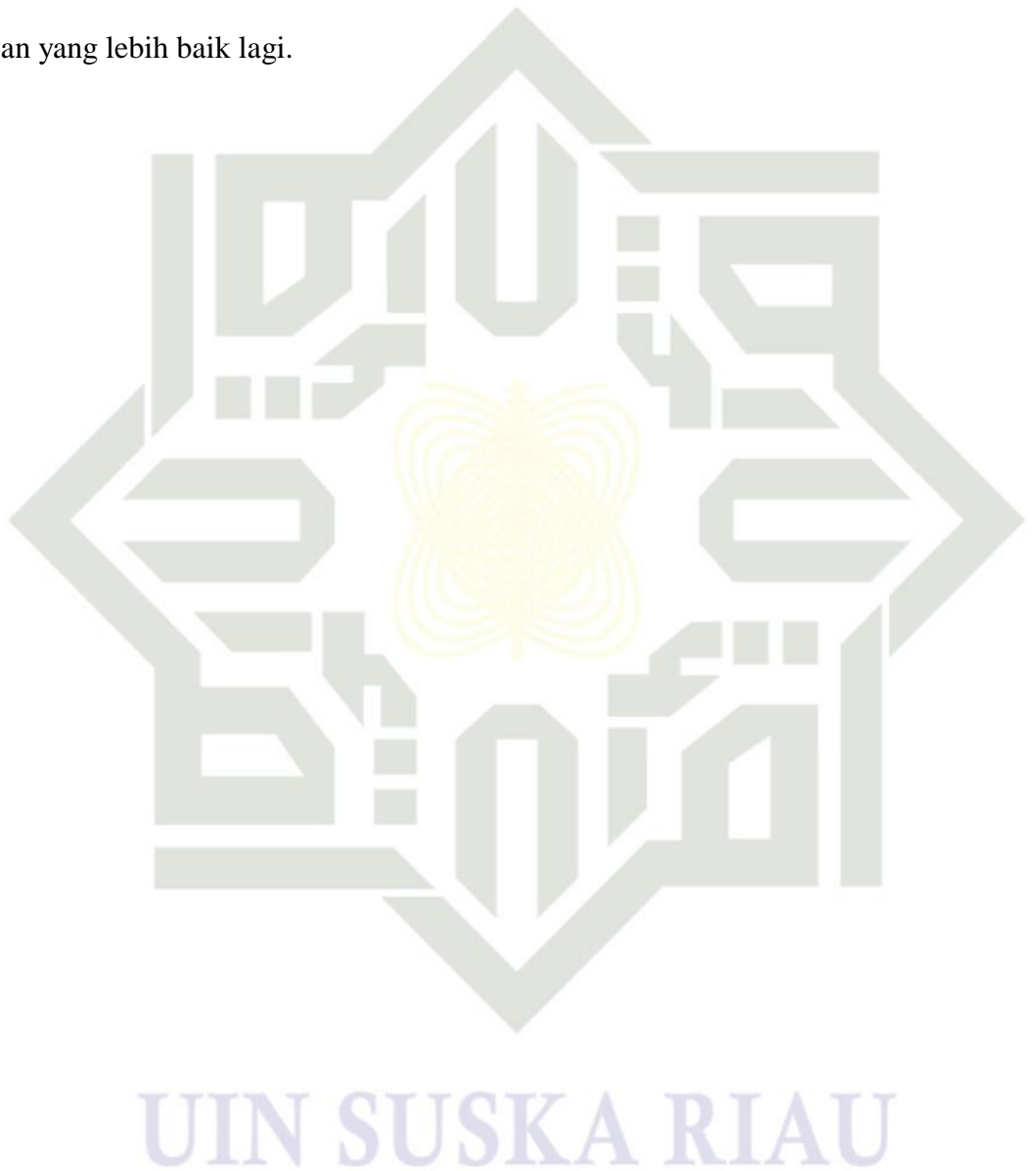
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dihasilkan oleh perawat dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar.prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Andi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.
- Al-qur'an surat at-taubah ayat 105.1989 Depag. RI, *Al-Qur'an* dan terjemahannya. Semarang: CV Toha Putra.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*, Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- Kasmir, Mudrajat. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta:Rajawali Pers
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2012, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Pers
- Mangkumanegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Pasolog, Herbani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : alfabeta
- Repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084. Diakses 10 mei 2013.
- Riva'i, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja grafindo persada.
- Sopiah, 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : andi
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. ———. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : alfabeta
- Sule, dkk. 2010. *Pengantar Manajemen* edisi pertama, jakarta: jakarta kencana prenatal media group.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori Dan Aplikasi dengan SPSS* Yogyakarta : Andi Offset
- Sutoyo. 2016. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis. Vol 4 No 3. Diakses Pada Maret 2016
- Suwardi. 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Analisis Manajemen Vol.
- Syukrianyah, A. 2009. *Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing dan kredit PT.WOM finance cabang depok*. Hal 47. Insitut pertanian bogor. Bogor.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Rajawali pers, Jakarta.
- Wicaksana, Sony Sanjaya 2016. *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

### PERTANYAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pertanyaan	Skala likert				
		SS	S	N	TS	STS
1	Orang yang berkinerja baik selalu datang 15 menit sebelum jadwal pekerjaan di mulai.					
2	Orang yang memiliki kinerja baik selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
3	Orang yang berkinerja baik mempunyai jumlah hasil kerja yang harus di capai dalam satu periode.					
4	Orang memiliki kinerja yang baik mampu bekerja dengan sesama rekan kerja dalam satu bagian pada rumah sakit ini.					
5	Memiliki kinerja yang baik selalu bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					
6	Memiliki kinerja yang baik dapat berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
7	Kinerja yang baik selalu memperbaiki segala kesalahan-kesalahan yang telah diperbuat dalam pekerjaannya.					
8	Orang yang memiliki kinerja baik selalu membantu rekan kerja yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaannya.					

### PERTANYAAN TENTANG KEPUASAN KERJA (X1)

NO	Pertanyaan	Skala likert				
		SS	S	N	TS	STS
1	Orang merasa puas dengan pekerjaan nya ketika upah yang di terima sudah melebihi batas UMR saat ini.					
2	Kepuasan dalam bekerja di dapat ketika diberikan intensif tambahan atas suatu prestasi atau kerja keras yang telah di lakukan.					
3	Orang memiliki kepuasan kerja selalu di berikan kesempatan untuk membuat satu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat.					
4	Orang memiliki kepuasan kerja ketika dia mendapatkan keadilan dan kebijakan dalam bekerja.					
5	Orang yang memiliki kepuasan kerja tidak menemukan kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja lain.					
6	Kepuasan kerja dirasakan ketika hubungan dengan sesama perawat lain terjalin dengan baik.					
7	Seseorang yang memiliki kepuasan kerja slalu mendapatkan arahan baik dari atasan dalam setiap pekerjaan.					
8	Orang yang memiliki kepuasan kerja dapat menjalankan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan,kemampuan dan keahlian nya dalam bekerja.					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERTANYAAN TENTANG BEBAN KERJA (X2)

	PERTANYAAN	SKALA LIKERT				
		SS	S	N	TS	STS
1	Orang memiliki beban kerja ketika target yang harus dicapai dalam pekerjaannya terlalu tinggi.					
2	Orang memiliki beban kerja apabila selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.					
3	Orang memiliki beban kerja selalu mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan.					
4	Orang tidak memiliki beban kerja ketika jumlah perawat pada rumah sakit ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
5	Orang tidak memiliki beban kerja dapat menerima tugas yang diberikan kepadanya dengan baik.					
6	Orang tidak memiliki beban kerja ketika target yang ingin dicapai rumah sakit terhadap nya sudah dapat dia penuhi.					
7	Orang memiliki beban kerja apabila tugas yang slalu diberikan oleh atasan sifat nya mendadak dengan waktu yang singkat.					
8	Orang tidak memiliki beban kerja apabila mereka dapat meninggalkan rumah sakit stelah waktu kerja berakhir.					

© Hak Cipta

milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



## LEMBAR KUESIONER

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamua'laikum warahmatullahi wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau mengambil judul penelitian “***Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru***” Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

#### A. Data Umum

1. Nama responden : .....
2. Umur responden : .....
3. Jenis kelamin : .....
4. Pendidikan terakhir : .....
5. Masa kerja : .....
6. Unit kerja : .....

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang anda anggap benar.
3. Lembaran yang sudah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti.
4. Terima kasih atas kerja samanya.

#### C. Keterangan Skor Penilaian

- |                        |       |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat setuju       | = SS  |
| 2. Setuju              | = S   |
| 3. Netral              | = N   |
| 4. Tidak setuju        | = TS  |
| 5. Sangat tidak setuju | = STS |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sampel	Kepuasan								Beban Kerja								Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
sampel 1	4	4	5	5	4	3	5	5	35	1	2	1	2	2	1	1	1	11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 2	5	5	5	5	5	4	4	4	37	1	1	1	1	1	2	1	2	10	5	4	5	4	5	5	5	5	38
sampel 3	3	3	4	4	4	3	5	4	30	1	2	1	1	2	1	2	2	12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 4	5	5	5	5	5	5	4	3	37	1	1	1	1	1	2	2	3	12	4	4	4	5	5	4	4	3	33
sampel 5	5	4	5	4	4	5	5	5	37	1	1	1	2	1	1	1	1	9	5	5	5	4	5	5	5	5	39
sampel 6	5	4	5	5	4	5	4	4	36	1	2	1	1	1	2	2	2	12	3	3	3	4	4	3	4	4	28
sampel 7	5	5	5	5	5	4	5	5	39	1	1	1	1	2	1	1	1	9	5	4	5	4	4	5	5	4	36
sampel 8	5	4	5	4	4	3	5	2	32	1	2	2	1	2	2	4	3	17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	4	5	5	5	5	5	5	39
sampel 10	5	5	5	5	5	4	4	4	37	1	1	1	1	1	2	2	2	11	4	4	4	5	5	4	4	5	35
sampel 11	5	5	5	5	5	5	3	3	36	1	1	2	1	1	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 12	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	2	3	3	2	2	2	2	19	3	4	4	4	4	3	4	4	30
sampel 13	5	5	5	5	5	3	5	5	38	1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	4	5	5	5	5	5	5	39
sampel 14	4	3	3	4	3	2	4	4	27	2	3	2	3	3	2	2	2	19	4	3	3	3	3	4	3	3	26
sampel 15	5	5	5	5	5	3	5	5	38	1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 16	3	5	5	3	5	4	5	5	35	2	1	2	2	2	1	1	1	12	3	5	5	5	5	5	5	5	36
sampel 17	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3	3	3	3	4	3	4	3	26
sampel 18	5	5	4	5	4	4	5	5	37	2	1	1	2	1	1	1	1	10	5	5	5	4	4	5	5	4	37
sampel 19	5	4	4	5	4	4	4	4	34	1	2	1	2	2	2	2	2	14	5	4	4	4	4	4	4	4	34
sampel 20	4	5	5	4	5	4	4	5	36	1	1	2	1	2	2	1	1	11	4	5	5	5	5	4	5	5	38
sampel 21	3	3	3	3	3	4	2	3	24	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	4	3	3	25
sampel 22	5	5	5	5	5	4	5	5	39	1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 23	4	3	3	4	3	4	3	3	27	3	2	3	2	3	2	3	3	22	4	3	3	3	3	4	3	3	26
sampel 24	5	5	5	5	5	4	4	3	36	1	1	1	1	1	2	3	3	13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 25	4	3	4	4	4	3	4	3	29	3	2	2	2	2	2	3	3	19	4	3	3	4	4	4	3	4	29
sampel 26	3	5	5	3	5	4	3	4	32	3	3	2	3	2	3	2	2	20	3	5	5	5	5	3	5	5	36
sampel 27	3	5	4	3	4	5	4	4	32	1	1	2	2	1	2	2	2	13	3	4	4	4	5	3	5	4	33
sampel 28	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	4	4	3	5	4	29
sampel 29	5	5	5	5	5	5	3	2	35	1	1	1	1	1	3	3	3	14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 30	5	5	5	5	5	2	4	3	34	1	1	1	1	1	3	3	3	14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
sampel 32	5	5	4	5	4	5	5	5	38	1	2	2	1	1	1	1	1	10	5	5	5	4	4	5	5	4	37
sampel 33	3	3	4	3	4	4	3	3	27	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	3	3	4	27
sampel 34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32

© Ha

an Syarif Kasim Ria

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





sampel 36	5	5	5	5	5	5	5	40	1	1	1	1	1	1	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
sampel 37	3	2	3	4	3	3	4	26	3	2	3	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25
sampel 38	1	3	3	5	5	4	4	28	3	3	3	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	27
sampel 39	4	5	5	4	5	5	4	3	33	1	2	2	1	1	3	16	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	35
sampel 40	5	5	5	5	5	5	3	36	1	1	1	1	1	3	3	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 41	4	4	5	4	5	4	1	32	1	2	2	1	2	2	2	14	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	35
sampel 42	4	4	5	5	4	4	5	36	2	1	2	2	1	1	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 43	5	5	5	5	5	5	4	38	2	2	2	2	2	2	2	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 44	3	3	4	4	4	5	5	32	4	3	4	3	3	1	2	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 45	5	5	5	5	5	5	4	36	1	1	1	1	1	2	3	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 46	5	4	5	4	4	4	5	36	2	2	1	1	1	2	1	14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	35
sampel 47	5	4	5	5	4	3	5	36	2	3	4	4	3	4	3	26	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	36
sampel 48	5	4	5	4	4	3	4	32	2	1	1	1	1	2	3	14	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	36
sampel 49	5	5	5	5	5	4	5	39	2	2	2	2	2	2	2	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 50	5	5	5	5	5	5	4	37	4	3	4	3	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
sampel 51	5	5	5	5	5	5	3	32	2	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	30
sampel 52	3	4	4	3	4	5	4	31	4	3	4	3	4	4	4	30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	30
sampel 53	5	5	5	5	5	4	5	39	4	3	4	3	5	3	3	27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	38
sampel 54	4	4	3	4	3	4	4	30	3	3	2	1	3	2	2	18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34
sampel 55	5	5	5	5	5	3	5	38	4	3	3	3	4	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 56	5	4	5	4	5	4	5	37	4	3	4	3	4	3	4	29	5	4	5	4	5	4	5	5						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak

Kepuasan Kerja

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.8	2.8	2.8
2.00	2	2.8	2.8	5.6
3.00	15	20.8	20.8	26.4
4.00	16	22.2	22.2	48.6
5.00	37	51.4	51.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.6	5.6	5.6
3.00	12	16.7	16.7	22.2
4.00	20	27.8	27.8	50.0
5.00	36	50.0	50.0	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.8	2.8	2.8
3.00	10	13.9	13.9	16.7
4.00	19	26.4	26.4	43.1
5.00	41	56.9	56.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

University of Sultan Syarif Kasim Ria

UIN SUSKA RIAU



© Ha

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.4	1.4	1.4
2.00	1	1.4	1.4	2.8
3.00	11	15.3	15.3	18.1
4.00	24	33.3	33.3	51.4
5.00	35	48.6	48.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.4	1.4	1.4
2.00	2	2.8	2.8	4.2
3.00	9	12.5	12.5	16.7
4.00	27	37.5	37.5	54.2
5.00	33	45.8	45.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	8.3	8.3	8.3
3.00	18	25.0	25.0	33.3
4.00	30	41.7	41.7	75.0
5.00	18	25.0	25.0	100.0
Total	72	100.0	100.0	

iversity of Sultan Syarif Kasim Ria

UIN SUSKA RIAU



© Ha

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.8	2.8	2.8
2.00	3	4.2	4.2	6.9
3.00	14	19.4	19.4	26.4
4.00	28	38.9	38.9	65.3
5.00	25	34.7	34.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.4	1.4	1.4
2.00	3	4.2	4.2	5.6
3.00	18	25.0	25.0	30.6
4.00	25	34.7	34.7	65.3
5.00	25	34.7	34.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	28.8889	19.931	.684	.829
p2	28.8333	19.972	.788	.817
p3	28.6806	20.643	.794	.819
p4	28.7917	20.843	.718	.827
p5	28.8194	20.854	.708	.828
p6	29.2222	23.499	.443	.868
p7	29.0694	21.868	.486	.854
p8	29.0833	23.148	.458	.868





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	30	41.7	41.7	41.7
2.00	16	22.2	22.2	63.9
3.00	14	19.4	19.4	83.3
4.00	12	16.7	16.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	27	37.5	37.5	37.5
2.00	23	31.9	31.9	69.4
3.00	16	22.2	22.2	91.7
4.00	6	8.3	8.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	28	38.9	38.9	38.9
2.00	18	25.0	25.0	63.9
3.00	19	26.4	26.4	90.3
4.00	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	28	38.9	38.9	38.9
2.00	18	25.0	25.0	63.9
3.00	22	30.6	30.6	94.4
4.00	4	5.6	5.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	



© Hak c

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	26	36.1	36.1	36.1
2.00	22	30.6	30.6	66.7
3.00	17	23.6	23.6	90.3
4.00	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	17	23.6	23.6	23.6
2.00	24	33.3	33.3	56.9
3.00	23	31.9	31.9	88.9
4.00	8	11.1	11.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	17	23.6	23.6	23.6
2.00	20	27.8	27.8	51.4
3.00	29	40.3	40.3	91.7
4.00	6	8.3	8.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	16	22.2	22.2	22.2
2.00	21	29.2	29.2	51.4
3.00	30	41.7	41.7	93.1
4.00	5	6.9	6.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

arif Kasim Ria



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	15.1528	30.807	.797	.919
p2	15.2500	32.528	.780	.920
p3	15.1944	31.764	.804	.918
p4	15.2361	32.662	.774	.921
p5	15.1944	32.215	.786	.920
p6	14.9583	32.829	.761	.922
p7	14.9306	33.897	.675	.928
p8	14.9306	33.784	.715	.925





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	30.6	30.6	30.6
	4.00	17	23.6	23.6	54.2
	5.00	33	45.8	45.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	26.4	26.4	26.4
	4.00	20	27.8	27.8	54.2
	5.00	33	45.8	45.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	26.4	26.4	26.4
	4.00	16	22.2	22.2	48.6
	5.00	37	51.4	51.4	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	15.3	15.3	15.3
	4.00	28	38.9	38.9	54.2
	5.00	33	45.8	45.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Ha

NS

te Is

of S

rif Kasim Ria

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	20.8	20.8	20.8
4.00	22	30.6	30.6	51.4
5.00	35	48.6	48.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	20.8	20.8	20.8
4.00	20	27.8	27.8	48.6
5.00	37	51.4	51.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	22.2	22.2	22.2
4.00	17	23.6	23.6	45.8
5.00	39	54.2	54.2	100.0
Total	72	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	18.1	18.1	18.1
4.00	22	30.6	30.6	48.6
5.00	37	51.4	51.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	29.9861	23.732	.825	.947
p2	29.9444	23.546	.891	.942
p3	29.8889	23.199	.917	.941
p4	29.8333	25.014	.815	.948
p5	29.8611	24.290	.837	.946
p6	29.8333	25.268	.690	.955
p7	29.8194	24.150	.823	.947
p8	29.8056	24.694	.806	.948

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban, Kepuasan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.707	3.03502	1.866

a. Predictors: (Constant), Beban, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1597.028	2	798.514	86.688	.000 <sup>a</sup>
	Residual	635.584	69	9.211		
	Total	2232.611	71			

a. Predictors: (Constant), Beban, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.463	3.725		3.346	.001		
Kepuasan	.752	.086	.701	8.697	.000	.636	1.572
Beban	-.183	.070	-.212	-2.636	.010	.636	1.572

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepuasan	Beban
1	1	2.879	1.000	.00	.00	.01
	2	.115	4.993	.00	.04	.43
	3	.006	22.613	1.00	.96	.56

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

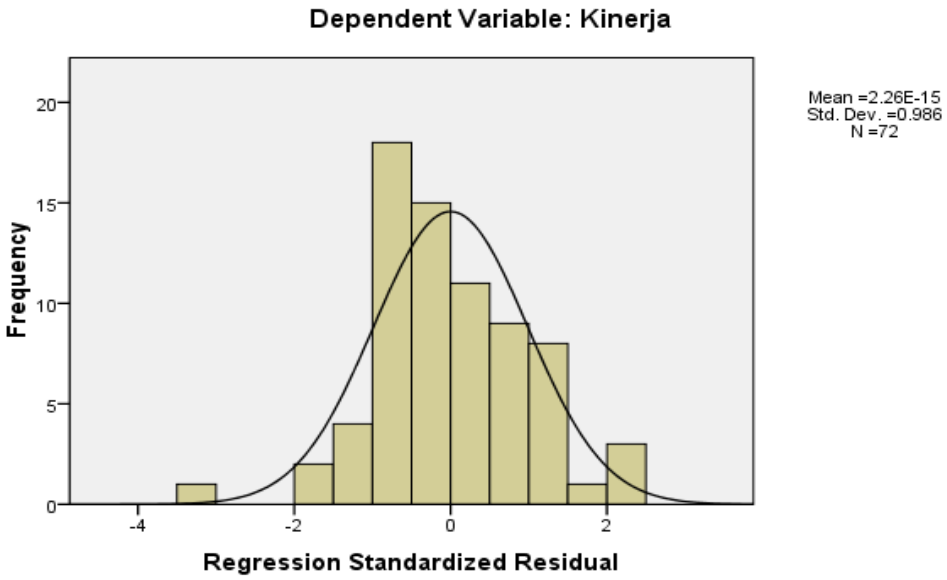
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.2148	41.0577	34.1389	4.74272	72
Residual	-9.31759	7.52338	.00000	2.99197	72
Std. Predicted Value	-3.358	1.459	.000	1.000	72
Std. Residual	-3.070	2.479	.000	.986	72

a. Dependent Variable: Kinerja

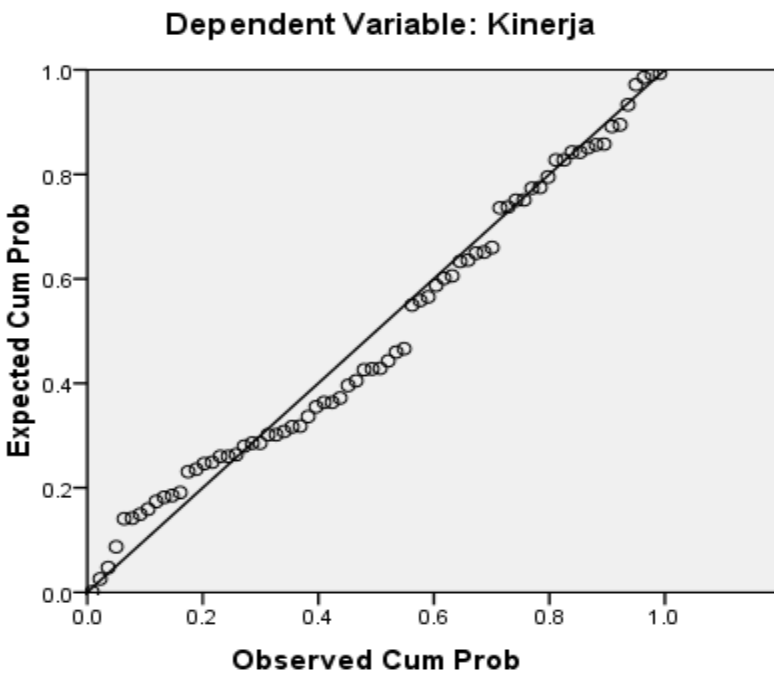
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

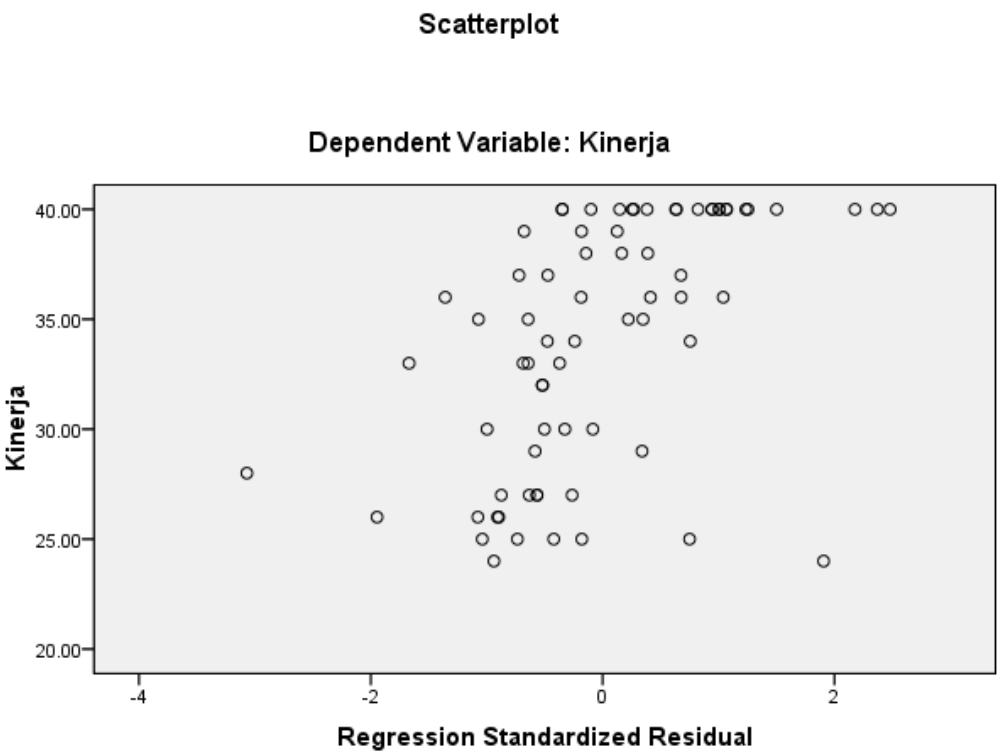






### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Titik Persentase Distribusi t

$$d.f. = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df. untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



UIN SUSKA RIAU

Undang-Undang

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4397/2019  
Tifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 15 Juli 2019 M  
12 Zulqaidah 1440 H

Kepada  
Yth. Direktur  
RSIA Eria Bunda Pekanbaru  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Renna Vionitha  
NIM. : 11571201964  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU





# RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK "ERIA BUNDA"

Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.163 Sukajadi - Pekanbaru  
Telp. (0761) 23600, 20722, 23100, Fax. (0761) 47235  
Email : layanan@rsia-eriabunda.com Website : www.rsia-eriabunda.com

## SURAT KETERANGAN

013/M-EB/I/2019

Manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dengan ini menerangkan bahwa :

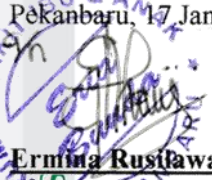
Nama : Renna Vionitha  
Tempat/Tgl Lahir : Pekanbaru/13 Desember 1996  
Asal Kampus : UIN Suska Riau

Telah selesai mengadakan pengambilan data dan penelitian di RSIA Eria Bunda dengan judul  
Penelitiannya:

**"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Eria  
Bunda Pekanbaru"**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17 Januari 2019

  
**Ermina Rustawati, SH.MM**  
Manager Umum & SDM

Diilindungi Undang-Undang

ciptamilik UIN Suska Riau

1. Diilindungi Undang-Undang
  - a. Pengutipan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diilindungi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4396/2019  
Sifat : Biasa  
Tempiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 15 Juli 2019 M  
12 Zulqaidah 1440 H

Kepada  
Yth. **Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Renna Vionitha  
NIM : 11571201964  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sakit Ibu dan Anak (RSIA) ERIA Bunda Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

**Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM**  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



**Renna Vionitha**, Kelahiran Pekanbaru, 13 Desember 1996, Alamat Tempat Tinggal Pekanbaru, Jl.Karya Bakti No.14 Kecamatan Tampan, Kabupaten Pekanbaru, Provinsi Riau. Merupakan Anak Ke-2 Dari Bapak Yanuar Dan Ibu Nurhayani Dari Tiga Bersaudara. Menamatkan Pendidikan Sekolah Dasar Pada Tahun 2009 Di SDN 031 Pekanbaru Kec.Tampan.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 23 Pekanbaru dan menamatkan pendidikan pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMA N 2 Tambang dan menamatkan pendidikan pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menamatkan pendidikan pada tahun 2019. Pada tanggal 12 November 2019 penulis mengikuti dan lulus ujian Oral Comprehensive pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Predikat Kelulusan **Sangat Memuaskan**.

UIN SUSKA RIAU